



EMF FOCUS no. 2

**Arbeitsbeziehungen
und Europäischer sozialer Dialog
auf Konzernebene am Beispiel Arcelor**

EMB Diskussionspapier

Autorin Rosi Schneider

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Begriffsbestimmung und Problemaufriss.....	3
2.1	Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene	3
2.2	Beteiligung, Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung.....	4
2.3	Sozialpartner und Sozialer Dialog	4
2.4	Die Ebenen des sozialen Dialogs	6
3	Gestaltungsmöglichkeiten für das europäische System der Arbeitnehmervertretung von Arcelor	7
3.1	Der soziale Dialog bei Arcelor.....	7
3.2	Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat	7
3.3	Die Koordinierung seitens des EMB.....	9
3.4	Die EMB Sozialdialoggruppe und die Einbindung der nationalen Gewerkschaften.....	10
3.5	Der Europäische Betriebsrat	14
3.6	Zusammenfassung.....	17
4	Das Arcelor-Modell als Beispiel eines sinnvollen und funktionierenden Systems europäischer Arbeitsbeziehungen	20
	Literatur:.....	24

1 Einleitung

Das vorliegende Diskussionspapier untersucht, wie weit die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen bereits fortgeschritten ist und wie mit einem europäischen sozialen Dialog den aktuellen Herausforderungen für Gewerkschaften und Arbeitnehmer begegnet werden kann. Der Blick richtet sich dabei insbesondere auf die Konzernebene, dies geschieht am Beispiel des multinationalen, überwiegend in Europa tätigen Stahlkonzerns Arcelor. Dort wurde analog der Programmatik des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) ein Exempel gewerkschaftlicher europäischer Unternehmenspolitik geschaffen. Rosi Schneider bearbeitete das Thema im Rahmen eines vom EMB initiierten Projekts und dokumentierte die Ergebnisse in ihrer Masterarbeit an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik im Studiengang Europastudien/European Studies. Sie war Stipendiatin der Hans Böckler Stiftung (HBS).

In Kapitel 2 des vorliegenden Diskussionspapiers wird eine Begriffsbestimmung und ein Problemaufriss vorgenommen. Die Schlussfolgerungen und Handlungsvorschläge für die Arbeit der verschiedenen Akteure der Interessenvertretung im Arcelor-Konzern werden in Kapitel 3 aufgezeigt. In Kapitel 4 wird untersucht, ob das bei Arcelor entwickelte Modell als Beispiel für eine sinnvolle und funktionierende Unternehmenspolitik im System europäischer Arbeitsbeziehungen dienen kann.

Mit Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat, der EMB-Sozialdialoggruppe für Arcelor, dem EBR-Koordinator sowie Vertretern/innen des Arcelor-Managements wurden persönliche und telefonische Expertengespräche anhand eines Gesprächsleitfadens durchgeführt. Desweiteren wurden Teile des EBR mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens befragt. Außerdem fand innerhalb des EBR im Frühjahr 2004 eine Selbstevaluation statt. Die Ergebnisse der Evaluation und der Gespräche und Befragungen sind in die vorliegende Arbeit mit eingeflossen

2 Begriffsbestimmung und Problemaufriss

2.1 *Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene*

Der Begriff **Arbeitsbeziehungen** beschreibt „die ökonomischen Austauschprozesse und sozialen Konfliktbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit sowie die aus diesen Beziehungen sich ergebenden Verträge, Normen und Institutionen“ (Eberwein, S. 11). Die Debatte um die **Europäisierung der Arbeitsbeziehungen** ist Gegenstand von Kontroversen. Die Hauptargumente in der Debatte sind dabei folgende:

1. Es gibt eine Angleichung der Arbeitsbeziehungen in den einzelnen Ländern der Europäischen Union (Konvergenz).
2. Die nationalen Modelle der Arbeitsbeziehungen bleiben mehr oder weniger unberührt (Divergenz).
3. Die Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene bilden sich zu einem völlig neuen System heraus, „einem komplexen Geflecht zwischenstaatlicher und überstaatlicher Arrangements“ (Eberwein, S. 12).
4. Es gibt neoliberale Deregulierungsmechanismen auf nationaler Ebene, ohne dass auf supranationaler Ebene kompensierende Gesetze oder Normen geschaffen werden.

5. Die Europäisierung ist ein gestaltungs- und ergebnisoffener Prozess, in dem jeweils gegensätzliche Entwicklungstrends möglich sind: zwischen Konvergenz und Divergenz, zwischen Regulierung und Deregulierung, zwischen Konflikt- und Kooperationsmodell.

2.2 *Beteiligung, Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung*

Vier Begriffe tauchen immer wieder auf, wenn es um die Interessenvertretung europäischer Arbeitnehmer/innen geht: Beteiligung, Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung. Problematisch ist jedoch, dass für gleiche Begriffe zum Teil unterschiedliche Definitionen existieren, dies gilt selbst für die Richtlinien der Europäischen Union (EU).

Es empfiehlt sich ausdrücklich, bei der Verwendung der Begriffe auf europäischer Ebene auf Begriffsklarheit zu achten, um eine gemeinsame Gesprächsgrundlage zu erhalten und Missverständnissen vorzubeugen. Deshalb werden unten die Begriffsdefinitionen der Sachverständigengruppe ‚European Systems of Workers Involvement‘ zitiert und im Folgenden entsprechend verwendet. Der Begriff Unterrichtung ist bedeutungsgleich mit dem der Information.

<p>Beteiligung /engl.: involvement /franz.: implication: Unter Beteiligung verstehen wir sämtliche Mitwirkungsmodalitäten der Arbeitnehmervertreter am Entscheidungsprozess im Unternehmen, durch die sichergestellt werden soll, dass Interessen kollektiv geäußert werden und dass den Belangen der Beschäftigten bei Entscheidungen über die Geschäftsführung und über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens stets Rechnung getragen wird.</p>
<p>Information/information/information: Unter Information der Arbeitnehmer verstehen wir die Weitergabe von Informationen durch den Arbeitgeber, verbunden mit der Möglichkeit einer Befragung und kritischen Prüfung seitens der Arbeitnehmervertreter.</p>
<p>Anhörung/consultation/consultation: Unter Anhörung der Arbeitnehmer verstehen wir, dass den Arbeitnehmervertretern Gelegenheit gegeben wird, zu einer vom Arbeitgeber ins Auge gefassten unternehmenspolitischen Entscheidung oder Richtungsbestimmung eine Stellungnahme abzugeben.</p>
<p>Mitbestimmung/participation/participation: Unter Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen verstehen wir – im engeren Sinne – die Präsenz von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen eines Unternehmens.</p>

(Tabelle entnommen aus Cattero, S. 153).

2.3 *Sozialpartner und Sozialer Dialog*

Unter dem Begriff **Sozialpartner** versteht die Europäische Kommission (Kommission) die wichtigsten europäischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen. Auf branchenübergreifender Ebene sind dies die UNICE¹, die UEAPME² und der CEEP³ auf Arbeitgeberseite und der EGB auf der Arbeitnehmerseite. Auf der sektoralen und

¹ Union der europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände

² Europäische Union des Handwerks

³ Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft

subsektoralen Ebene sind dies die branchenbezogenen Arbeitgeberverbände und die Europäischen Gewerkschaftsverbände.

Der Begriff **Sozialer Dialog** meint in einem ganz allgemeinen Sinne „den Sachverhalt, dass Arbeitnehmervertreter sich mit Arbeitgebervertretern in einer Form verständigen, die es ermöglicht, die gegenseitigen Positionen überhaupt erst - oder besser - kennen zu lernen und zu verstehen, Verhandlungen zu fördern und im Konsens Abschlüsse zu erzielen“ (Ver.di: 2004).

Nach den Artikeln 137-139 des Vertrags von Amsterdam beschreibt der Begriff sozialer Dialog ein Anhörungs- und Verhandlungsinstrumentarium für die Sozialpartner:

- Die Sozialpartner werden vor der Unterbreitung von Vorschlägen in der Sozialpolitik durch die Kommission angehört und können daraufhin eine Stellungnahme bzw. Empfehlung abgeben.
- Diese Anhörung kann zu Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern führen. Ziel ist der Abschluss einer freiwilligen Vereinbarung. Die Kommission wird nur im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen tätig.
- Die Sozialpartner können unabhängig von einer Kommissionsinitiative Verhandlungen aufnehmen. Bei Einigung kann eine Vereinbarung abgeschlossen werden.
- Die Vereinbarungen werden, je nach Gegenstand der Vereinbarung, von den Sozialparteien autonom in den jeweiligen Mitgliedsstaaten oder per Ratsbeschluss umgesetzt.

Vorausgesetzt wird jeweils, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf den entsprechenden europäischen Ebenen existieren, dass diese ein Interesse daran haben, zu Vereinbarungen zu kommen und dass sie auch ein entsprechendes Verhandlungsmandat besitzen. Tatsache ist jedoch, dass die europäischen Arbeitgeberverbände sich über lange Zeit hinweg geweigert hatten, überhaupt an den Verhandlungstisch zu kommen. Ein umfassenden Verhandlungsauftrag von ihren nationalen Mitgliedsorganisationen haben sie bisher ebenfalls nicht erhalten (Keller [2], S. 333). Problematisch ist auch die Annahme, , dass das Kennenlernen, Verstehen und Austauschen von Positionen zu Verhandlungsergebnissen bzw. Kompromissen führt. Der soziale Dialog wird als ‚win-win-Situation‘ beschrieben, bei denen unterschiedliche Interessen der Sozialpartner und Verteilungskonflikte keine Rolle spielen. (Keller [1], S. 32).

Von der Kommission wird zunehmend das Prinzip der ‚sozialen Subsidiarität‘ favorisiert: Im Falle einer geplanten Gesetzesinitiative seitens der EU sind ihrer Ansicht nach die freiwilligen Abschlüsse der Sozialpartner den gesetzlichen vorzuziehen, da es „in erster Linie an den gesellschaftlichen Akteuren (liegt), in ihren Zuständigkeitsbereichen geeignete Lösungen zu finden“ (Europäische Kommission [3], Abschnitt 1.1).

In den EU-Ländern existieren zudem unterschiedliche Verwendungsarten des Begriffs sozialer Dialog. Nationale Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Verhandlungen dieser mit Regierungen oder Kontakte zwischen Arbeitnehmervertretern und Konzernleitung werden als sozialer Dialog bezeichnet. Damit wird die Definition im Sinne einer Nominaldefinition

unzweckmäßig, denn es werden keinerlei Sachverhalte ausgeschlossen. Alles kann als sozialer Dialog bezeichnet werden, ohne dass geklärt wäre, wo dieser anfängt und endet (Keller [1], S. 31f). Dieses Problem haben auch die Sozialpartner auf zentraler Ebene erkannt und schlagen deshalb vor, den Begriff ‚Tripartite Konzertierung‘ für Gespräche der EU-Institutionen mit den Sozialpartnern zu verwenden, den Begriff ‚Anhörung der Sozialpartner‘ für die Anhörung nach Art. 138 EU und den Begriff ‚Sozialer Dialog auf europäischer Ebene‘ nur noch für die autonomen Gespräche zwischen den Sozialpartnern zu benutzen (Kirton-Darling, S. 248). Die Begriffe werden im Folgenden entsprechend verwendet.

2.4 Die Ebenen des sozialen Dialogs

Auf europäischer Ebene wird zur Zeit von drei Ebenen des autonomen sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern gesprochen.

Die erste Ebene ist der **zentrale Dialog**. Die Grundlage dafür wurde zunächst im Anhang des Vertrags von Maastricht im Abkommen über Sozialpolitik vereinbart und 1997 in den Vertrag von Amsterdam in die Artikel 137-139 aufgenommen. Seit 1992 haben die Sozialpartner EGB, UNICE, UEMPME und CEEP drei sektorenübergreifende Abkommen unterzeichnet, welche anschließend vom Rat als Richtlinien verabschiedet wurden.

Die zweite Ebene wird als **sektoraler sozialer Dialog** bezeichnet. Die Kommission führte 1998 vereinheitlichte sektorale Sozialdialog-Ausschüsse ein, in denen die branchenbezogenen Arbeitgeberverbände und die Europäischen Gewerkschaftsverbände als Sozialpartner fungieren. Diese können die Artikel 137-139 EU ebenfalls anwenden, d.h. sie können auf sektoraler oder subsektoraler Ebene europaweit gültige Vereinbarungen abschließen. Bisher wurden auf sektoraler Ebene zwei Abkommen unterzeichnet, welche durch Ratsbeschluss umgesetzt wurden.

Die dritte Ebene des sozialen Dialogs ist **auf der Unternehmensebene** gemeinschaftsweit operierender Unternehmen/Unternehmensgruppen angesiedelt. Die Diskussion darüber, ob die Unternehmensebene überhaupt als eine eigene Ebene zu betrachten ist und wie diese ausgestaltet werden soll, ist noch nicht abgeschlossen. Trotzdem spricht die Kommission von der Unternehmensebene als Ort des Dialogs und von EBR als Verhandlungspartner, die schon zahlreiche Vereinbarungen geschlossen haben (Europäische Kommission [3], Abschnitt 1.3.4). Die EBR haben jedoch grundsätzlich nur Unterrichts- und Anhörungsrechte und kein Verhandlungsmandat. Für den EMB gilt das Unternehmen ebenfalls als dritte Ebene des sozialen Dialogs. Er bedauert jedoch außerordentlich, dass die Gewerkschaften, deren Rolle als Arbeitnehmervertreter auf den anderen beiden Ebenen offiziell anerkannt ist, auf der Unternehmensebene außen vor gelassen wurden. In der EBR-Richtlinie 94/45/EU wird der Begriff ‚Gewerkschaften‘ nicht einmal erwähnt. Es ist noch ungeklärt, wer auf dieser dritten Ebene die Rolle der Sozialpartner übernehmen wird und wie weit deren Kompetenzen gehen werden: Wird in Zukunft durch eine gesetzliche Anerkennung der europäischen Gewerkschaften und ihrer Aufgaben auf Unternehmensebene offiziell ein drittes Glied in die Struktur der Sozialdialoge eingefügt? Oder sollen die EBR allein den europäischen sozialen Dialog auf Konzernebene gestalten und sind sie aus nationaler Sicht überhaupt dazu legitimiert? Und wie sieht es mit der Arbeitgeberseite aus? Lassen sie sich nur auf Verhandlungen ein, wenn sie den EBR für ihre Ziele

vereinnahmen können oder können sie durch Arbeitsniederlegungen auf europäischer Ebene dazu gezwungen werden, an den Verhandlungstisch zu kommen und Zugeständnisse zu machen (EMB [3], S. 1f)?

Dass es auf Unternehmensebene Verhandlungsbedarf gibt, ist unstrittig. Die zunehmende Europäisierung der Unternehmenspolitik führt dazu, dass wesentliche Entscheidungen auf Konzernebene getroffen werden und so zunehmend in die Autonomie der nationalen Standorte eingegriffen wird, während die Interessenvertretung mit ihren Rechten und Möglichkeiten nach wie vor auf die nationale Ebene beschränkt ist. Mit Hilfe von europaweiten Regelungen gilt es zu verhindern, dass seitens der Konzernleitungen Standorte gegeneinander ausgespielt werden. Außerdem haben sich bereits Ansätze von Sozialem Dialog auf Unternehmensebene entwickelt, diese sollen am Beispiel des Arcelor-Konzerns in den folgenden Kapiteln näher erläutert werden.

3 Gestaltungsmöglichkeiten für das europäische System der Arbeitnehmervertretung von Arcelor

3.1 Der soziale Dialog bei Arcelor

Als im Juni 2001 die Fusion der drei Stahlkonzerne Aeralia, Arbed und Usinor zum Arcelor-Konzern bekannt wurde, starteten der EMB, die nationalen Gewerkschaften, die nationalen Interessenvertretungen und die existierenden EBR intensive Aktivitäten. Es entwickelte sich ein komplexes System europäischer Arbeitsbeziehungen. Die Akteure agieren auf unterschiedlichen Ebenen der europäischen Interessenvertretung und Arbeitnehmerbeteiligung: Mitbestimmung, Sozialer Dialog mit der Konzernleitung, Unterrichtung und Anhörung.

Die Akteure sind folgende:

- a) Arbeitnehmervertreter und Beobachter im Verwaltungsrat
- b) Die EMB Sozialdialoggruppe für Arcelor
- c) Die EBR-Koordinierung seitens des EMB
- d) Der EMB
- e) Der EBR

3.2 Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat

Struktur und Mandat:

Arcelor ist ein Konzern mit einem monistischen System der Unternehmensführung und -kontrolle. Der Verwaltungsrat (VR) setzt sich aus 18 Mitgliedern zusammen, dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten, 13 unabhängigen Mitgliedern der Kapitalseite und drei Arbeitnehmervertretern, die von den Gewerkschaften benannt werden. Die Arbeitnehmervertreter haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Mitglieder des VR (Arcelor [2]: 2003, S. 127). Zusätzlich wurden von den Gewerkschaften zwei Beobachter benannt, diese nehmen nicht an den VR-Sitzungen teil, haben jedoch vor den Sitzungen Gelegenheit zu einem Vorgespräch mit dem Management.

Ziel der Interessenvertreter müsste es sein, so viele Arbeitnehmervertreter wie möglich in den Arcelor-VR zu entsenden. Mittelfristig ist anzustreben, dass alle Länder, in denen Arcelor größere Produktionsstandorte besitzt, mit mindestens je einem Mitglied

vertreten sind. Außerdem erscheint es sinnvoll für jeden Arbeitnehmervertreter ein Stellvertreter zu benennen, welcher ebenfalls ein Teilnahmerecht an den VR-Sitzungen erhält. Der Einfluss des EMB bei der Nominierung der Mitglieder soll beibehalten werden, da dies zum europäischen Selbstverständnis beiträgt und den Einfluss der Konzernleitung bei Nominierungen reduziert.

Zusammenarbeit untereinander und mit anderen:

Um die Vertretung der Interessen auf europäische Ebene zu gewährleisten, ist es notwendig, eine Arbeitsstruktur zu schaffen, in der die Mitglieder des VR in die Arbeit der anderen Akteure im Arcelor-Konzern miteingebunden sind. Die Zusammenarbeit mit dem EBR bzw. dem engeren Ausschuss des EBR (EA) und gewerkschaftsübergreifend auf nationaler Ebene muss institutionalisiert werden. Dabei muss der Informationsfluss vor und nach den VR-Sitzungen in beide Richtungen gewährleistet werden. Die Treffen zwischen den VR-Mitgliedern und dem EA müssen zumindest immer dann stattfinden, wenn wichtige Entscheidungen im Verwaltungsrat geplant sind. Eine regelmäßige Berichterstattung der VR-Mitglieder reduziert auch die Gefahr, dass diese rein nach ihren nationalen Interessen handeln. Es gilt zu bedenken, dass die nationalen Verwaltungs- und Aufsichtsräte seit Gründung des Konzerns einen Bedeutungsverlust erlitten haben, da jetzt alle wichtigen Entscheidungen im Arcelor-VR gefällt werden. Die VR-Mitglieder haben in diesem Sinne eine erhebliche Verantwortung gegenüber den europäischen Arbeitnehmern.

Die Zusammenarbeit der VR-Mitglieder/Beobachter mit dem EMB und den nationalen Gewerkschaften kann mit regelmäßigen Treffen der SDG verbessert werden. Die funktionierenden Beispiele nationaler Koordination wie z.B. Lenkungsausschüsse oder Koordinierungstreffen mit nationalen bzw. betrieblichen Arbeitnehmervertretern, vor allem auch gewerkschaftsübergreifend, sollten ausgebaut werden. Bei zukünftigen Verhandlungen mit der Konzernleitung – etwa im Rahmen der Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) – erscheint es sinnvoll, die Koordinationsstrukturen schriftlich festzulegen und, zumindest für die Treffen auf europäischer Ebene, eine Finanzierung durch den Konzern zu erreichen (EMB [7], S 5.).

Insgesamt entsteht der Eindruck, dass eine kontinuierliche und koordinierte Verfolgung gemeinsamer Arbeitnehmerinteressen im Verwaltungsrat bisher noch nicht stattfindet und eine gemeinsame Arbeitsstruktur fehlt. Die konzertierte Aktion aller Beteiligten zur Verhinderung der Stilllegung von Hochöfen und der Massenentlassungen im Frühjahr 2003 hat gezeigt, dass eine koordinierte Gegenmacht erzeugbar ist. Dieses Konzept kann in vergleichbaren Situationen erneut angewendet werden.

Mitbestimmung:

Die Arbeitnehmervertreter im VR sind Mitglieder eines Geschäftsführungsorgans mit umfassender Verantwortung für die Verwaltung und Steuerung des Unternehmens. Mit ihrer Anwesenheit im VR ist die Hoffnung verbunden, dass „die Standpunkte der Belegschaft im Entscheidungsfindungsprozess des Unternehmens berücksichtigt werden und die Arbeitnehmervertreter damit eine direkte Einflussmöglichkeit besonders im Hinblick auf wirtschaftlich relevante Entscheidungen haben“ (EMB [6]: 2000, S. 2). Die Interessenvertreter im Arcelor-Konzern müssen sich bewusst machen, was das Instrument der Mitbestimmung bedeutet: Eine Präsenz von Arbeitnehmervertretern im Verwaltungsrat, verbunden mit der Möglichkeit zu Meinungsäußerungen und Gesprächen und ein umfassender Zugang zu Informationen. Da den drei Stimmen der

Arbeitnehmervvertreter im Verwaltungsrat 15 Stimmen der Kapitalseite gegenüberstehen, können erstere alleine keine Stimmenmehrheit erreichen. Trotzdem ist eine Beeinflussung der Konzernentscheidungen möglich. Die Arbeitnehmervvertreter können im Vorfeld versuchen, auf das Management etwa bei Investitionsentscheidungen, Betriebsschließungen und Massenentlassungen einzuwirken, insbesondere in dem die verschiedenen Akteure zusammenarbeiten und gleichzeitig ihre anderen Einflussmöglichkeiten geltend machen.

Ein weiteres Ziel der Arbeitnehmervvertreter im VR müsste es sein, so viele und aus Sicht der Arbeitnehmer so wertvolle Informationen wie möglich zu erhalten. Dabei ist zu beachten, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschiedliche Anforderungen an Informationen haben. Auf der Arbeitgeberseite wird der Informationsgehalt von Daten in aller Regel um so höher eingeschätzt, je klarer sich damit Handlungen hinsichtlich einer Ertragssteigerung ableiten lassen. Für die Arbeitnehmerseite sind Informationen dann brauchbar, wenn sich aus ihnen Handlungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Steigerung des Einkommens, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zum Ausbau von Beteiligungsrechten ableiten lassen. Da nicht zu erwarten ist, dass der Arbeitgeber von sich aus die Daten dementsprechend aufbereitet, ist es sinnvoll, die im Unternehmen vorhandenen Daten als Arbeitnehmervvertretung selbst auszuwerten. Die ausgewerteten Informationen könnten zum einen Grundlage für die Unterrichts- und Anhörungsprozesse des EBR sein. Zum anderen können damit spezielle Bewertungen und Alternativstrategien für die Arbeitnehmervvertreter im VR ausgearbeitet werden (Briefs, S. 17ff).

All das setzt den rechtzeitigen und umfassenden Zugang zu Informationen sowie die Möglichkeit der eigenen Verarbeitung dieser Informationen voraus. Für die Informationsbeschaffung wird idealerweise ein elektronischer Zugriff z.B. auf das interne Konzernrechnungswesen benötigt. Die Auswertung könnte dann mit einer eigens dafür geschaffenen Datenbank bzw. einem Informationssystem vorgenommen werden.

3.3 Die Koordinierung seitens des EMB

Struktur und Ziele der Koordinierung

Ziel des EMB ist es, die Beteiligung der Arbeitnehmer sowie die Arbeitsbedingungen und die Beschäftigung der Metallarbeiter auf europäischer Ebene zu sichern und zu verbessern. Angesichts des wachsenden Drucks auf Arbeitnehmer und Gewerkschaften, verursacht durch industriellen Wandel, Umstrukturierungen und Konzentrationsbewegungen, ist für den EMB eine verbesserte grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit auf Unternehmensebene notwendig, um erfolgreiche Strategien gegenüber den Unternehmensleitungen zu entwickeln (EMB [4]: 2003, Nr. 84ff). Nach der Verabschiedung der EBR-Richtlinie 94/45/EU im Jahre 1994 entschied der EMB, dass eine seiner Hauptaufgaben die Unterstützung der Errichtung der EBR sowie ihre Betreuung und Beratung sein wird. Verantwortlich dafür ist der Ausschuss ‚Unternehmenspolitik‘. Er ist ein beratendes Gremium des Exekutivausschusses des EMB und besteht aus Vertretern nationaler Mitgliedsgewerkschaften (EMB [8]: 2002).

Betreuung im Vorfeld und Einbindung in die EBR-Arbeit:

Obwohl die EBR-Richtlinie eine gewerkschaftliche Beteiligung weder während der Verhandlungsphase, noch innerhalb des EBR-Gremiums vorsieht, waren bzw. sind der EMB und die nationalen Mitgliedsorganisationen dort gut eingebunden. Positiv und nachahmenswert ist die Unterstützung des BVG durch eine EMB-Arbeitsgruppe sowie die Nominierung des Koordinators unter Einbeziehung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften.

Der Koordinator ist umfassend in die EBR-Arbeit eingebunden und übernimmt diese Aufgabe mit hohem Arbeitseinsatz. Die Beteiligten schätzen die Arbeit des Koordinators als ein besonders wichtiges Instrument. Seine Anwesenheit wirkt konsensfördernd im Hinblick auf die unterschiedlichen Meinungen, die im EBR vertreten werden. Er trägt zur Entwicklung eines europäischen Blicks auf die Arbeitnehmerinteressen bei und arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen EMB und EBR. Trotzdem wird das Konzept des EMB-Koordinators nicht in allen Ländern gleich gut angenommen. Manche nationalen Gewerkschaften und auch Eurobetriebsräte betrachten es als eine Art Einmischung des EMB. Verunsicherung entsteht zudem dadurch, dass weder vom EU- Gesetzgeber noch von den Gewerkschaften bisher eine Klärung darüber vorgenommen wurde, wie sich ihrer Meinung nach die jeweiligen Kompetenzen und Zuständigkeiten der nationalen Gewerkschaften, des EMB und des EBR voneinander abgrenzen lassen. Ob es gelingt, die unterschiedlichen Standpunkte aufeinander abzustimmen und ob die Mitglieder des EBR sich als europäische Arbeitnehmervertreter/innen begreifen, hängt auch von ihrem eigenen Engagement ab.

Die nationalen Gewerkschaften sind im Konzern präsent und in die Interessenvertretungsarbeit eingebunden. Sie spielen zusammen mit dem EMB eine wichtige Rolle in der Unternehmenspolitik und es entsteht der Eindruck, dass nichts ohne die Beteiligung der Gewerkschaften geschieht. Trotzdem wird von den Befragten befürchtet, dass der Einfluss der Gewerkschaften im EBR abnimmt. Dies ist eine ernstzunehmende Gefahr. Zum einen kann eine Ausweitung der Rechte und Pflichten der EBR, etwa in Bezug auf die Partizipation oder die Regelungskompetenzen, eine Schwächung der Gewerkschaften zur Folge haben. Zum anderen können die oft sehr divergierenden Interessen der nationalen Gewerkschaften zu einer Lähmung der gewerkschaftlichen Aktivitäten führen, falls es nicht gelingt die unterschiedlichen Meinungen aufeinander abzustimmen. Die Gewerkschaften und der EMB sollten also dafür sorgen, dass sich der EBR nicht als Gegenstück, sondern als Teil der europäischen Gewerkschaftsbewegung versteht. Des weiteren dürfen die nationalen Gewerkschaften trotz ihrer unterschiedlichen Sichtweisen zu bestimmten Themenbereichen nicht die Interessen der Beschäftigten aus den Augen verlieren.

3.4 Die EMB Sozialdialoggruppe und die Einbindung der nationalen Gewerkschaften

Struktur und Aufgaben

Die Idee zur Errichtung einer EMB Sozialdialoggruppe (SDG) entstand im Jahre 2002, als sich die im Arcelor-Konzern vertretenen EMB-Mitgliedsgewerkschaften zur Nominierung des Koordinators für Arcelor trafen. Dort kam man überein, dass ein Gremium, welches parallel zum EBR die Gewerkschaftsarbeit im Arcelor-Konzern

abstimmen, fördern und begleiten würde, ein Fortschritt für die gewerkschaftliche Arbeit auf Unternehmensebene wäre. Die beiden Gremien sollten sich in ihrer Arbeit ergänzen, ohne in die Kompetenzen des jeweils anderen einzugreifen. Die SDG besteht aus je einem Gewerkschaftsvertreter der im Arcelor-Konzern vertretenen nationalen Gewerkschaften, dem Generalsekretär des EBR, dem Generalsekretär des EMB und dem Koordinator. Die Gewerkschaftsvertreter sind größtenteils Vorstandsmitglieder der jeweiligen Gewerkschaften.

Die SDG begreift sich darüber hinaus als gewerkschaftliche Arbeitsgruppe, welche für die Vorbereitung und Durchführung des sozialen Dialogs auf Unternehmensebene zuständig ist. Wie schon in Kapitel 2.4 ausgeführt, ist die Klärung darüber, wer im Namen der europäischen Arbeitnehmer und des EMB zu Verhandlungen mit Unternehmensleitungen und zum Abschluss vorläufiger Tarifvereinbarungen befugt ist, noch nicht abgeschlossen. Mit der Gründung der SDG wurde jedoch in die Praxis umgesetzt, was der EMB in zahlreichen Verlautbarungen als seine zukünftige Strategie auf Konzernebene in Europa bezeichnet. Demnach soll ein ‚Zweikanalmodell‘ entwickelt werden, in dem neben dem EBR auch eine Vertretung europäischer Gewerkschaften auf Unternehmensebene agiert (EMB [3]: 2000, S. 7; EMB [6]: 2000, S. 4).

Zusammenarbeit:

Es erscheint außerordentlich sinnvoll, die SDG als Institution für Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gewerkschaften, dem EBR und dem EMB zu erhalten und ihrer Funktion auszubauen. Sie sollte sich als Ort etablieren, an dem die VR-Mitglieder regelmäßig Bericht erstatten und ihre Informationen an die beteiligten Interessenvertreter weitergeben. Es ist darauf zu achten, dass der EBR und der EA besser in die Arbeit der SDG eingebunden werden. Dazu gehört, dass die SDG ihre Aktivitäten mit dem EBR abstimmt, dessen Meinungen berücksichtigt und einen kontinuierlichen Informationsrücklauf gewährleistet. Wichtig ist dass die geplanten globalen Koordinierungsworkshops stattfinden, hierfür muss nach einer Finanzierungsmöglichkeit gesucht werden. Der nationale Informationsaustausch und die Koordinierung seitens der SDG-Mitglieder muss beibehalten bzw. ausgebaut werden.

Insgesamt ermöglicht es die Zusammenarbeit in der SDG den beteiligten Gewerkschaften, sich besser kennenzulernen und die Situation in den einzelnen Ländern und die jeweiligen kulturellen Gewohnheiten besser zu verstehen. Die Gewerkschaften sollten dem EMB die entsprechenden Mittel zur Verfügung zu stellen, so dass er die Finanzierung solcher gewerkschaftlicher Arbeitsgruppen gewährleisten kann. Alternativ kann versucht werden, eine Kostenübernahme durch den Konzern zu erreichen.

Sozialer Dialog:

Die SDG sollte langfristig ihr Aufgabenspektrum und ihr Selbstverständnis klären. Dazu müssten die SDG-Mitglieder selbst und die Gremien, von denen sie in die SDG entsandt wurden, folgende Fragen diskutieren und beantworten: Begreift sich die SDG als Verhandlungsgremium und ist sie auch bereit, in ihrer aktuellen Zusammensetzung diese Aufgabe auszuführen? Von wem hat die SDG das Verhandlungsmandat erhalten, ist dies ein zeitlich oder thematisch begrenztes Verhandlungsmandat? Wem ist sie rechenschaftspflichtig und wer überwacht die Umsetzung der Vereinbarungen? Für

wen führt sie die Verhandlungen und wie ist in diesem Zusammenhang das Verhältnis zwischen EBR und SDG? Repräsentiert die SDG in ihrer Zusammensetzung diejenigen, deren Interessen sie vertreten will? Ein Teil der Fragen kann möglicherweise auch gar nicht von der SDG selbst beantwortet werden, sondern müsste eigentlich von der Kommission oder über den EMB europaweit geregelt werden.

Im Moment stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

Die aktuelle Zusammensetzung der SDG wird insgesamt als sehr positiv eingeschätzt, jedoch kommt es zunehmend zum Ausfall von internen Treffen und Treffen mit dem Management. Eine Nichtteilnahme der SDG-Mitglieder signalisiert immer auch, dass die SDG-Treffen eine untergeordnete Rolle im Vergleich zu anderen Verpflichtungen spielen. Die Gewerkschaften müssen nicht unbedingt Vertreter der Vorstandsebene in die SDG entsenden, jedoch sollten diese mit bestimmten Vollmachten ihrer Gewerkschaften ausgestattet sein, um bspw. bei strategischen Entscheidungen treffen zu können. Keine Lösung ist es, die EA-Mitglieder der jeweiligen Länder in die SDG zu entsenden, da dies zu einer Doppelung von Treffen und Sitzungsinhalten führt.

Keinerlei Klärung gibt es bisher zu der Frage, wer die Umsetzung der möglichen Vereinbarungen überprüft und was geschieht, wenn die Unternehmensleitung die Vereinbarung nicht umsetzt. Bleibt die Umsetzung dem guten Willen der Unternehmensleitung überlassen, so kommen die Vereinbarungen freiwilligen Selbstverpflichtungen oder Codes of Conduct gleich. Dabei ist nicht grundsätzlich davon auszugehen, dass das Unternehmen dagegen verstoßen wird. Beschließt das Unternehmen jedoch, sich nicht mehr an die Vereinbarung zu halten, kann es, sofern kein entsprechender Rechtsanspruch oder kein vergleichbares Instrumentarium vereinbart wurde, weder von der SDG noch von einem anderen Akteur zur Einhaltung gezwungen werden. Die einzelnen Standorte werden nur dann nicht gegeneinander ausgespielt und die dort Beschäftigten werden nur dann nicht erpressbar sein, wenn geklärt ist, wo und wie im Zweifel die Ansprüche aus Vereinbarungen durchgesetzt werden können.

Unklar ist auch, ob sich die SDG als Interessenvertretung für alle Beschäftigten begreift oder sich als eine reine Interessenvertretung der Gewerkschaftsmitglieder im Arcelor-Konzern versteht. Damit zusammen hängt die ebenfalls ungeklärte Frage nach der Reichweite möglicher Vereinbarungen, d.h. ob diese nur für Gewerkschaftsmitglieder oder für alle Beschäftigten gültig sein werden.

Über die Rolle des EBR in der SDG gibt es ebenfalls unterschiedliche Wahrnehmungen. Ein Teil der befragten Interessenvertreter betont, dass der EBR auf keinen Fall für Verhandlungen zuständig ist und nimmt eine strikte Trennung zwischen Unterrichtung und Anhörung – in der Zuständigkeit des EBR – sowie Verhandlung – in der Zuständigkeit der SDG – vor. Bei verschiedenen Gewerkschaften gibt es massive Vorbehalte dagegen, dem EBR weitere Rechte über das der Unterrichtung und Anhörung hinaus zu gewähren. Sie befürchten eine Verselbständigung des EBR, einen Verlust der gewerkschaftlichen Einflussmöglichkeiten und wollen nicht zu viel Verantwortung an die europäische Ebene abgeben. Ein weiterer Teil der Befragten zieht diese Trennlinie nicht so scharf. Sie können sich für die Zukunft durchaus vorstellen, dass der EBR als (Mit-)Verhandlungspartner und (Mit-)Unterzeichner von Vereinbarungen auftritt. Denn obwohl weder in der EBR-Richtlinie noch in der

Vereinbarung über den Arcelor-EBR vorgesehen ist, dass der EBR Vereinbarungen mit der Unternehmensleitung abschließen kann, ist die Grenze zwischen **Anhörung** im Sinne von ‚Meinungsaustausch‘ bzw. ‚Herstellung eines Dialoges‘ und **Verhandlung** fließend.

Ob die SDG im Arcelor-Konzern ein Verhandlungsgremium ist und ob sie ein Mandat für Verhandlungen mit der Konzernleitung hat, ist noch nicht endgültig geklärt. Die Gewerkschaften begreifen sich sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene als Verhandlungspartner und bestehen auf ihrer Zuständigkeit. Die SDG scheint also eine ideale Lösung für ein europäisches Verhandlungsgremium zu sein, welches zudem dem vom EMB formulierten Ziel entspricht, dass das Recht auf Verhandlungen bei den europäischen Gewerkschaftsorganisationen bleiben soll (EMB [6], S. 4; EMB [3], S. 6). Grundsätzlich gibt es eine Bereitschaft zur Verhandlung auf Arbeitnehmerseite mit ungeklärten Zuständigkeiten und zahlreiche Interessensbekundungen zu sozialem bzw. offenem Dialog seitens des Managements. Die beiden eintägigen Treffen, die bisher stattgefunden haben, können als informelle Verhandlungen bezeichnet werden, die noch keine konkreten Ergebnisse gebracht haben. Für ernsthafte Verhandlungen mit dem Ziel, zu Ergebnissen zu kommen, sind zwei Treffen in zwei Jahren ungenügend.

Eine Frage seitens der Arbeitnehmer lautet, wie das Management dazu gebracht werden kann, häufiger und ergebnisorientierter zu verhandeln. Das Management wird eine freiwillige Vereinbarung mit der SDG nur unterschreiben, wenn es einerseits der Meinung ist, dass die SDG der adäquate Verhandlungspartner auf Konzernebene ist und andererseits, wenn sich dadurch seine Situation im Vergleich zu vorher verbessert. Die Arbeitnehmer gehen hingegen davon aus, dass ihnen der Abschluss einer Vereinbarung Vorteile bringt, da sie im Regelfall dadurch besser gestellt sind als ohne die Existenz von Regelungen. Sie haben deshalb auch meist ein größeres Interesse am Abschluss als die Arbeitgeber. Dazu kommt, dass das Management auf europäischer Ebene bereits einheitlich auftritt, während die Arbeitnehmer noch in der Findungsphase sind. Für die Arbeitnehmervertreter stellt sich die Frage, ob sie genügend Druckpotential entwickeln können, um die Unternehmensleitung zum Abschluss einer Vereinbarung zu bringen. Andernfalls bleibt ihnen nur die Möglichkeit, sich Abschlüsse zu ‚erkaufen‘ und ihrerseits auf etwas anderes zu verzichten, etwa unbezahlte Mehrarbeit als Gegenleistung für eine Neuinvestition des Konzerns an einem bestimmten Standort (sogenannte Standortvereinbarungen). Im Zweifel wird sich der Arbeitgeber jedoch auf möglichst wenig Verpflichtungen und Regelungen einlassen, da diese seine Flexibilität und Verfügungsgewalt einschränken (Keller [4], S. 86; Keller [2], S. 333; Kädtler [1], S. 287).

Druck gegenüber den Arbeitgebern können Arbeitnehmer vor allem mit Hilfe von Arbeitsniederlegungen entwickeln. Genau hier liegt jedoch das Problem, denn weder der EMB oder die Gewerkschaften noch die EBR können zu europaweiten Arbeitsniederlegungen oder Streiks aufrufen. Dazu müsste auf europäischer Ebene „neben der Koalitionsfreiheit als sozialem Grundrecht eine gemeinschaftsrechtliche Normsetzungsbefugnis etabliert werden. Diese Tarifautonomie bzw. –hoheit müsste ein gemeinschaftliches Arbeitskampfrecht einschließen, d.h. die Möglichkeit zu international-grenzüberschreitenden Mobilisierungs- und Arbeitskämpfungsfaktionen“ (Keller [4], S. 74). Seitens der EU wird in diesem Zusammenhang jedoch immer nur die wichtige Rolle des sozialen Dialogs betont. Und auch im Vertrag von Amsterdam bleiben EU-weite Richtlinien oder Verordnungen über „die Frage eines

grenzüberschreitenden Streikrechts der Gewerkschaften als notwendige Voraussetzung einer tatsächlichen Streikfähigkeit (...) explizit ausgeklammert“ (Ebd.).

3.5 Der Europäische Betriebsrat

Aufbau und Struktur des EBR

Der EBR ist ein Gremium nach dem sogenannten französischen Modell, dem sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertreter angehören, und in dem die Arbeitgeberseite den Vorsitz übernimmt. Er setzt sich aus 57 Mitgliedern zusammen, davon sind 47 Arbeitnehmervertreter und 10 Arbeitgebervertreter. Der EMB ist mit einem Gastmandat vertreten, welches vom Koordinator besetzt wird. Der Vorsitzende des EBR ist der Chief Executive Officer des Arcelor-Konzerns. Die Arbeitnehmergruppe ernennt ihre Mitglieder gemäß nationaler Regeln und Praktiken und wählt sich einen Sekretär, ein stellvertretender Sekretär sowie einen Vorsitzenden der Arbeitnehmergruppe, welcher zugleich stellvertretender Vorsitzender des EBR ist. Zur Koordination und für eine kontinuierliche Arbeit der Arbeitnehmergruppe wird ein engerer Ausschuss (EA) gebildet. Der EA besteht aus 16 Mitgliedern einschließlich des Sekretärs, des stellvertretenden Sekretärs und des Vorsitzenden der Arbeitnehmergruppe und trifft sich etwa 7 mal im Jahr. Zusätzlich finden etwa 4 Sitzungen des Büros statt, bei dem sich die beiden Sekretäre, der Vorsitzende und der Koordinator treffen.

Aufgaben und Rechte:

Im Arcelor-Konzern ist es gelungen, in der EBR-Vereinbarung umfassende verbesserte Rechte für den EBR auszuhandeln. Der EBR hat die Möglichkeit, sich in seiner Gesamtheit zweimal pro Jahr zu treffen, dazu kommen außerordentliche Sitzungen bei außergewöhnlichen Umständen, die Sitzungen des EA, des EEA und des Büros. Die Zuständigkeit des EBR sowie die Anhörungs- und Unterrichtsrechte wurden erheblich ausgeweitet, sowohl was den Zeitpunkt als auch was den Inhalt betrifft und es wurden in 2004 vier Unterrichts- und Anhörungsverfahren durchgeführt.

Trotzdem hat der EBR das Gefühl, oft nicht rechtzeitig und umfassend informiert und angehört zu werden. Er hat kein Mitbestimmungsrecht und das Management ist nicht verpflichtet, die Argumente des EBR zu berücksichtigen und tut dies nach Aussage der Befragten auch nur selten. Dazu kommt eine sehr widersprüchliche Aufgabenbeschreibung des EBR. Einerseits wird er zum **Informationsverteiler** reduziert, da er eine Instanz zur Unterrichtung und Anhörung darstellt und seine Meinung äußern darf, die Vorrechte und Zuständigkeiten der Generaldirektion und der lokalen Direktionen jedoch durch die Existenz des EBR nicht beeinträchtigt werden. Andererseits wird ihm gleichzeitig die Aufgabe erteilt, einen **sozialen Dialog** zwischen Personalvertretern und Konzernleitung zu **entwickeln** und zwar „auf Basis der Vertretung und der Berücksichtigung der Interessen der europäischen Arbeitnehmer“ (Arcelor [1], S. 4). Geht man von einer Definition des sozialen Dialogs aus, die Gespräche mit dem Ziel eines möglichen Kompromisses bei bestimmten Punkten vorsieht, so entsteht dadurch ein Widerspruch. Es kann zu Konflikten und Frustration kommen, da der EBR sich nicht für eine der beiden Varianten entscheiden kann, denn in der Vereinbarung wird beides als seine Aufgabe definiert. Teile der Befragten Interessenvertreter plädieren dementsprechend eher für eine zukünftige Ausweitung der Mitbestimmungs- und Verhandlungsrechte, während ein anderer Teil vorschlägt, dass sich der EBR so gut wie möglich auf Informationsbeschaffung und -verteilung konzentrieren soll. Der EBR sollte sich bewusst machen, dass seine

Aufgabenbeschreibung widersprüchlich ist. Die Verwendung des Begriffs sozialer Dialog für sämtliche Sachverhalte, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufeinandertreffen, verstärkt diese Unklarheit.

Es erscheint sinnvoll, dass der EBR zukünftig beide vorgeschlagenen Strategien verfolgt: Einerseits muss er sich weiterhin darum bemühen, so viele und aus Sicht der Arbeitnehmer so wertvolle Informationen wie möglich zu sammeln, zu ordnen und auszuwerten. Andererseits sollte er sich als kompetenter Verhandlungspartner zu etablieren. Der EBR kann die ausgewerteten Informationen benutzen, um Argumente zu entwickeln, welche die Entscheidungen der Direktion in Frage stellen bzw. um Alternativstrategien aufzuzeigen. Es gilt das Management von den Alternativvorschlägen zu überzeugen, wie bspw. Verhinderung oder Verschiebung von Standort-schließungen, weniger Arbeitsplatzabbau als vorgesehen, etc. Zusätzlich zu seiner Überzeugungskraft stehen ihm dabei im wesentlichen zwei Druckmittel zur Verfügung. Zum einen kann er darauf beharren, dass die Umsetzung der Maßnahmen seitens der Geschäftsleitung nicht erfolgen darf, bevor die Unterrichtung und die Anhörung vollständig und umfassend vorgenommen wurden (Altmeyer: 2003, S. 311). Zum anderen kann er Druck ausüben, in dem er das Management davon überzeugt, dass andernfalls der Betriebsfrieden gefährdet ist. Dies funktioniert um so besser, je enger der EBR mit den anderen Akteuren zusammenarbeitet und es bspw. gelingt, gemeinsame länderübergreifende Aktionen durchzuführen.

Arbeitsstruktur:

Hinsichtlich der Arbeitsstruktur gilt es vor allem zu klären, wie eine Delegation der Aufgaben, etwa an den EA und das Büro, erfolgen kann, ohne dass sich die EBR-Mitglieder und ihre Stellvertreter benachteiligt fühlen. Zusätzlich ist auf eine Lockerung der Geheimhaltungspflicht zu drängen, um dem Eindruck entgegenzuwirken, dass wichtige Informationen nur zugänglich sind, wenn man Mitglied des EA oder des Büros ist. In der Diskussion sind dafür zwei verschiedene Lösungen (EMB [3], S. 3; Didier, S. 3f):

- Höhere Frequenz der EBR-Vollversammlungen sowie der Treffen des EA, EEA, Büros und weiterer Arbeitsgruppen, um eine Beteiligung aller EBR-Mitglieder und Betroffenen zu gewährleisten.
- Reduzierung der Zahl der EBR-Mitglieder und des EA; Frequenz der jeweiligen Treffen und Versammlungen beibehalten.

Bei der Klärung der zukünftigen Arbeitsstruktur sind vor allem zwei Aspekte zu beachten: Ein Gremium mit 94 Personen, wie in der Vorbereitungsversammlung der Arbeitnehmergruppe, oder mit 57 Personen, wie in der EBR-Vollversammlung, ist in seiner Größe nur sinnvoll, wenn es hauptsächlich zur Berichterstattung und für langfristige und strategische Entscheidungen genutzt wird. Soll ein arbeitsfähiges Gremium geschaffen werden, so sollte über eine Reduzierung der Zahl der Vertreter nachgedacht werden oder der EA/das Büro wird zu einem geschäftsführenden Gremium ausgebaut. In diesem Fall müssen die Aufgaben von der Vollversammlung an die entsprechenden Mitglieder dieser Gremien delegiert werden. Das Delegationsprinzip setzt jedoch Vertrauen voraus und funktioniert umso besser, je eher diejenigen, welche Verantwortung delegieren, den Eindruck haben, dass

- a) sie entscheiden können, an wen delegiert wird
- b) der Delegierte auch ihre Interessen vertritt
- c) sie Gelegenheit erhalten, Einfluss auf die Entscheidungen der Delegierten zu nehmen

- d) der Delegierte sich als Vertreter der Entsender und nicht z.B. seiner nationalen Gewerkschaft oder des Standorts begreift
- e) der Delegierte Rechenschaft gegenüber den Entsendern bzw. dem Gesamtgremium ablegt.

Bei Betrachtung des Arcelor-EBR entsteht der Eindruck, dass sich die Mitglieder des EA bisher nicht so sehr als Delegierte des EBR sondern mehr als Vertreter der nationalen Einzelgewerkschaften begreifen. Um das Vertrauen und den Informationsfluss zu verbessern könnte der gestufte Zugang im EBR-Intranet aufgehoben werden. Schließlich sollten die Mitglieder des EBR bzw. des EA die Aufgabe und Möglichkeit haben, alle Betriebe zu betreten, die vom EBR repräsentiert werden.

Wirksamkeit und Zusammenarbeit:

Der Arcelor-EBR hat gute Ausgangs- und Rahmenbedingungen für seine Arbeit und hat in seiner alltäglichen Arbeit schnell viele Aktivitäten entwickelt. Im Moment herrscht der Eindruck, dass die Arbeit ein wenig ins Stocken geraten ist. Es hat sich ein Gefühl der Frustration entwickelt, seitens des EBR nur sehr wenig bis keinen Einfluss ausüben zu können. Dies gilt vor allem im Rahmen der umfangreichen Restrukturierungsvorhaben, mit denen der EBR gleich zu Anfang seiner Amtszeit seitens Konzernleitung konfrontiert wurde (Didier, S. 3). Der EBR sollte sich jedoch verdeutlichen, dass er im Moment die einzige gesetzlich legitimierte Institution zur Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene ist. Er kann auf umfangreiche organisatorische und finanzielle Ressourcen zurückgreifen. Das Ziel muss es sein, diese unter Ausschöpfung aller gesetzlichen und strategischen Mittel und in Zusammenarbeit mit allen Akteuren für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arcelor-Beschäftigten nutzen.

Bezüglich des von den EBR-Mitgliedern geäußerten Eindrucks, dass der EBR dem Konzern mehr nützt als den Arbeitnehmern sollte sich der EBR der Gefahr einer Vereinnahmung für das Konzernziel bewusst sein. Gerade weil der EBR aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt ist, wird ihm eine eher vermittelnde und informierende Rolle zugeschrieben. Die Personalabteilung arbeitet viel mit dem EBR zusammen, überwiegend in einer konstruktiven Atmosphäre, und übernimmt auch Dienstleistungen für diesen. Auch das EBR-Bulletin Dialogue wird gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern herausgegeben und damit zum Teil als Plattform zur Vorstellung der Konzernpolitik genutzt. Die Arbeitnehmergruppe im EBR könnte sich beispielsweise überlegen, ob sie zukünftig ein eigenes Informationsmagazin herausgibt.

3.6 Zusammenfassung

Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter im Arcelor-Konzern:				
Beteiligungsform: Akteure:	Unterrichtung	Anhörung	Mitbestimmung	Verhandlung
VR-Mitglieder			x	
SDG				(x) ³
EMB-Koordinator	(x) ¹	(x) ²		
EBR	x	x		

1 Durch seine beratende Stimme im EBR
 2 Durch seine beratende Stimme im EBR
 3 Bisher Verhandlung im Sinne eines offenen Dialogs

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Beteiligungsmöglichkeiten und -formen der Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene im Arcelor-Konzern sind klar aufgeteilt. Für eine effiziente und erfolgreiche Interessenvertreterarbeit ist es notwendig, dass sich die Akteure die Möglichkeiten und Grenzen ihrer Beteiligungsmöglichkeiten vor Augen führen, im Rahmen ihrer gesetzlichen und strategischen Möglichkeiten zusammenarbeiten, Informationen austauschen, und gemeinsame Ziele verfolgen. Insgesamt stellt sich die Situation in Bezug auf die Beteiligungsmöglichkeiten im Arcelor-Konzern recht erfolgreich dar: Es gibt eine ausgefeilte Struktur der Arbeitsteilung, die Aktivitäten der Akteure auf europäischer Ebene sind umfangreich, die Konzernleitung akzeptiert deren Existenz und unterstützt sogar gewisse Aktivitäten.

Wer arbeitet mit wem institutionalisiert zusammen?						
Akteure:	VR-Mitglieder	SDG	EMB-Koordinator	EMB	EBR	Einzelgewerkschaften
VR-Mitglieder		x	x			(x) ¹
SDG	x		x	x	(x) ²	x
EMB-Koordinator	x	x		x	x	x
EMB		x	x			x
EBR		(x) ²	x			(x) ³
Einzelgewerkschaften	(x) ¹	x	x	x	(x) ³	

1 Mit den Einzelgewerkschaften des Landes (bzw. mit der Einzelgewerkschaft) aus dem das VR-Mitglied stammt
 2 Anwesenheit des EBR-Sekretärs bei SDG-Sitzungen
 3 Durch die Entsendung von Vertretern nationaler Einzelgewerkschaften in den EBR

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Übersicht über die institutionalisierte Zusammenarbeit zeigt, dass sowohl der EMB-Koordinator als auch die SDG eine Schlüsselposition einnehmen und daher eine hohe Bedeutung für das Funktionieren der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren haben. Die Gewerkschaften sind ebenfalls umfassend in diese Zusammenarbeitsstrukturen eingebunden. EBR und VR-Mitglieder arbeiten im Vergleich dazu

relativ isoliert. Wie schon ausgeführt, sollten die VR-Mitglieder und der EBR/EA besser in die Zusammenarbeit und Koordination eingebunden werden.

Die SDG ist der ideale Ort für die Weitergabe von Informationen, den Austausch von Standpunkten sowie für die Berichterstattung der verschiedenen Akteure der Interessenvertretung untereinander. Da die SDG-Mitglieder auch die Interessen der Gewerkschaften mit einbringen, kann die SDG als gewerkschaftliches Gremium auf europäischer Ebene agieren, ohne dass die nationalen Gewerkschaften einen enormen Macht- und Einflussverlust hinnehmen müssen. Wenn es auch in Zukunft neben dem EBR einen ‚gewerkschaftlichen Arm‘ der europäischen Interessenvertretung im Arcelor-Konzern geben soll, muss für eine Wiederbelebung der SDG gesorgt werden. Dazu ist auch eine genaue Definition der Aufgaben und Ziele der SDG notwendig. Seitens der nationalen Gewerkschaften sollte eine andere Prioritätensetzung vorgenommen und eine Finanzierung der Arbeit der SDG gewährleistet werden.

Gemeinsame Schwierigkeiten der Akteure:

In den Befragungen wurde eine Reihe von Schwierigkeiten aufgezählt, die allen Akteure gemeinsam sind: Der mangelnde Einfluss der Akteure auf die Entscheidungen der Konzernleitung, die Geheimhaltungspflicht, das Überwiegen der nationalen Interessen vor den europäischen sowie sprachliche und interkulturelle Verständnisschwierigkeiten.

Bezüglich des mangelnden Einflusses auf die Entscheidungen der Konzernleitung finden die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat, dass ihre Argumente von den VR-Mitgliedern der Kapitaleseite nicht genügend berücksichtigt werden. Die SDG beklagt, dass die Gespräche mit der auf einer unverbindlichen Ebene des Informationsaustausches bleiben. Der EBR bemängelt, dass er nicht rechtzeitig und umfassend unterrichtet und angehört wird und vor allem, dass seine Vorschläge von der Konzernleitung nicht beachtet werden. Die Ansatzpunkte für eine bessere Beteiligung der Arbeitnehmervertreter sind:

- eine eigene Informationsbeschaffung und -auswertung aus Sicht der Arbeitnehmer und das Entwickeln von Gegenvorschlägen daraus
- das Beharren des EBR auf eine umfassende Unterrichtung und Anhörung, bevor die geplanten Maßnahmen seitens des Konzerns umgesetzt werden
- eine intensive Zusammenarbeit der Akteure und die Entwicklung von Druck und/oder grenzüberschreitenden Aktivitäten, um die Konzernleitung zur Kooperation bzw. zu einem Kompromiss zu bewegen.

In Bezug auf die Frage der Geheimhaltungspflicht wurde die Vorgabe, erhaltene Informationen nicht weiterzugeben und weiterzuverwenden, von allen Akteuren als Hindernis für ihre Arbeit bewertet. Aus Sicht des Konzerns ist das Problem der Geheimhaltungspflicht einfach zu lösen: Nicht gekennzeichnete Dokumente können frei verwendet werden, als geheim gekennzeichnete Dokumente sind dazu gedacht, die EBR-Mitglieder und die nationalen Interessenvertreter zu informieren und streng geheime Dokumente sind nicht zur Verbreitung gedacht und außerdem mit Kopierschutz versehen. Ein weiterer Leitsatz, an dem sich die Interessenvertreter orientieren können ist, dass unter die Geheimhaltungspflicht nur Informationen fallen können, die öffentlich nicht bekannt sind. Nicht geheim ist dagegen, was z.B. bei Börsenanalysten bereits publik ist sowie die Informationen, welche vom Konzern regelmäßig veröffentlicht werden wie z.B. Quartalsberichte, Halbjahresbilanzen, Jahresberichte.

Alle Daten, die von der nationalen oder der Standortebene an die europäische Ebene weitergeleitet wurden, unterliegen zunächst der jeweiligen nationalen Geheimhaltungspflicht und sind daher möglicherweise den nationalen Interessenvertretern zugänglich. Geklärt werden müsste nun, ob es nationalen Interessenvertretern erlaubt ist, Informationen an ihre europäischen Kollegen weiterzugeben. Die Frage der Geheimhaltungspflicht auf europäischer Ebene dürfte sich eigentlich nur bei solchen Informationen stellen, die ausschließlich auf europäischer Ebene zur Verfügung stehen oder welche nicht veröffentlicht sind, aber von der Konzernspitze als Entscheidungsgrundlage benutzt werden. EBR/EA können sich darüber hinaus auf den Artikel 9 der EBR-Vereinbarung berufen, wonach die Geheimhaltungs- und Vertraulichkeitsklausel kein Hindernis für die korrekte Anhörung und Beratung sein darf (EMB [12], S. 7).

Konflikte zwischen nationalen und europäischen Interessen sowie sprachliche und kulturelle Differenzen tauchen in europäischen Arbeitsbeziehungen häufiger auf. Es verwundert jedoch nicht, dass in den jeweiligen Gremien „zunächst eher defensive Strategien der Besitzstandswahrung zum Zuge kommen (Eberwein, S. 43)“. Das Spannungsverhältnis „zwischen den Interessen der lokalen Belegschaften, den Interessen der jeweils anderen Belegschaften und den Interessen des Gesamtkonzerns (Ebd.)“ kann durch die EBR im Grundsatz nicht aufgelöst werden. Es bleibt deshalb schwierig, eine internationale Solidarität zu organisieren, obwohl die Bildung informeller Netzwerke dringend notwendig wäre. Dies liegt zum einen an der Gesetzgebung, welche die Regelung der Arbeitsbeziehungen weiterhin auf nationaler Ebene belässt. Zum anderen haben die Gewerkschaften nach wie vor Probleme, wirkliche europäische Interessensorganisationen zu konstruieren. Die nationalen Mitgliedsgewerkschaften sind nach wie vor zu nationalistisch orientiert und nicht bereit, in relevantem Umfang Kompetenzen und Mandate auf die europäische Ebene zu übertragen. Die materielle und personelle Ausstattung der europäischen Gewerkschaftsverbände ist hingegen noch sehr mangelhaft. Außerdem sind sie politisch zu schwach, um sich im Zweifel gegen die Widerstände einzelner Mitgliedsverbände durchzusetzen (Keller [2], S. 333).

Erschwert wird die Kooperation untereinander durch Probleme, die bei der Kommunikation zwischen Mitgliedern unterschiedlicher Kulturkreise entstehen. Die größte Schwierigkeit stellen dabei sprachliche Barrieren dar. Für die offiziellen Sitzungen lässt sich dies durch aufwändige Simultanübersetzungen lösen, aber Vorbesprechungen, informelle Gespräche, spontane Telefonanrufe etc. sind ohne umfangreiche Fremdsprachenkenntnisse der Interessenvertreter nicht zu realisieren. Perspektivisch gesehen gibt es dafür nur eine Lösung: die Beteiligten einigen sich für die jeweilige internationale Kooperation auf eine gemeinsame Sprache und versuchen, diese mit Hilfe von Sprachkursen zu erlernen. Im Arcelor-Konzern würde sich dafür Französisch anbieten (Eberwein, S. 47f; Altmeyer, S. 310).

Daneben existieren in Gremien mit internationaler Zusammensetzung auch interkulturelle Verständigungsschwierigkeiten. Ein Verstehen der Situation der Interessenvertreter in den jeweiligen europäischen Ländern ist nur möglich, wenn bekannt ist, welche Aufgaben diese haben, welche Modelle der Interessenvertretung es gibt und welche Einstellungen die Arbeitgeber gegenüber ihrem Betriebsrat haben. Ohne Kenntnisse über das jeweilige Arbeitsrecht und vor allem über die Praxis und die Traditionen im jeweils anderen Land können selbst simultan gedolmetschte Diskussionen schnell in Missverständnissen enden (Altmeyer, S. 310). „Die Existenz

von Richtungsgewerkschaften in einzelnen Ländern erweist sich als zusätzliches Hemmnis, weil hierdurch oft unklar bleibt, wer eigentlich die Ansprechpartner im anderen Land sind. Zudem behindern zum Teil die Richtungsauseinandersetzungen zwischen diesen Gewerkschaften eine vertrauensvolle Kommunikation und Kooperation (Eberwein, S. 48)“. Eine Lösung der genannten Probleme lässt sich nur durch einen langfristig angelegten Lernprozess erreichen, mit dem Ziel, zu einer internationalen Vertrauensbildung zu kommen. Notwendig ist es hierfür auch, dass sich die Zahl der persönlichen Treffen der gewerkschaftlich Aktiven erhöht. Im Moment gilt es demnach, keine übersteigerten Erwartungen an internationale Solidarität zu formulieren, die vorhandenen Möglichkeiten jedoch zu nutzen. Die Praxis zeigt, dass gerade die neuen Kommunikationstechnologien wie e-mails, Newsletter, Diskussionsforen oder Internetplattformen erfolgreich genutzt werden können, um Informationsaustausch und Zusammenarbeit zu vereinfachen. Die Plattform zum Sozial-Dialog sodia.org oder die Internetseite labournet.de bieten z.B. für Arcelor-Interessenvertreter die Möglichkeit, Informationen zu erhalten und auszutauschen.

4 Das Arcelor-Modell als Beispiel eines sinnvollen und funktionierenden Systems europäischer Arbeitsbeziehungen

Der Blick auf die europäische Situation insgesamt zeigt, dass zur Zeit weder eine Angleichung der Arbeitsbeziehungen innerhalb der Länder der EU stattfindet noch sich auf absehbare Zeit auf europäischer Ebene ein neues System von Arbeitsbeziehungen herausbilden wird. Was sich entwickelt, ist eine zunehmende Komplexität mit einem Nebeneinander aus nationalen und europäischen Regelungen, bei denen sich letztere langfristig auf erstere auswirken werden. In den Nationalstaaten findet eine neoliberale Deregulierung auf dem Feld der Arbeits- und Sozialpolitik statt, ohne dass auf supranationaler Ebene kompensierende Gesetze und Normen geschaffen werden. Es findet eine Europäisierung statt, diese ist jedoch weitgehend ungeordnet und unregelt und lässt sich nicht als besser oder schlechter als die ‚alten‘ nationalen Arbeitsbeziehungen beschreiben (Eberwein, S. 74).

Für die fehlenden Regulierungen auf europäischer Ebene gibt es unterschiedliche Gründe. Zum einen sind die Interessenlagen der einzelnen Länder zu unterschiedlich, zum anderen stehen die Arbeitgeber den europäischen Regelungen grundsätzlich ablehnend gegenüber und machen ihren Einfluss dementsprechend geltend. Schließlich behalten auch die Gewerkschaften im Zweifel lieber ihre weitergehenden nationalen Regelungen bei, statt sich für europäische Regulierungen einzusetzen, die möglicherweise eine Verschlechterung im Vergleich zur bisherigen Situation darstellen. Die Normen und Gesetze zur Regelung der Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene, die bisher verabschiedet wurden, stellen den kleinsten gemeinsamen Nenner dar, der zwischen EU-Mitgliedsstaaten und den Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erreicht werden konnte. In ihren Begriffsdefinitionen sind sie äußerst unklar und sie verlagern die Ausgestaltung der Inhalte in einen Verhandlungsprozess auf Unternehmensebene. Selbst die Begriffsdefinitionen werden zum Teil der Aushandlung vor Ort überlassen und die dadurch entstehende Definitionsvielfalt trägt nicht zur Klarheit auf dem Feld der Arbeitsbeziehungen bei.

Die Kommission zieht sich aus ihrer Verantwortung zur Regelung der Arbeitsbeziehungen zunehmend zurück und verlagert diese auf die Sozialpartner und den sozialen Dialog. Dort sollen die Ergebnisse ausgehandelt werden, für die im Rat der EU keine Mehrheiten erreicht werden konnten. Der soziale Dialog stellt sich als ein Modell der sozialpartnerschaftlichen Regulation der Arbeitsbeziehungen dar, welches die unterschiedlichen Interessenlagen und die institutionellen Schwierigkeiten der Sozialpartner ausblendet (Deppe, S. 171).

Gewerkschaften haben sich gegründet, um die Konkurrenz der Arbeitskraftanbieter untereinander auszuschließen. Das Aushandeln vergleichbarer Löhne und Arbeitsbedingungen für Branchen oder Regionen verringert den Druck auf die Arbeitnehmer, sich auf Lohnverzicht und Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen einzulassen, um ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Ein sinnvolles und funktionierendes System europäischer Arbeitsbeziehungen hat genau dasselbe zu gewährleisten. Es muss verhindern, dass die Arbeitgeber auf billigere Arbeitskraft außerhalb der Reichweite nationaler Flächen- oder Branchentarifverträge zurückzugreifen können und damit eine Abwärtsspirale aus Drohung mit Produktionsverlagerung und nachfolgenden Lohnkostensenkungen sowie Verschlechterungen der Arbeitnehmerrechte auslösen. Ob sich diese Herausforderungen im Konsens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern lösen lassen, ist fraglich (Riexinger, S. 22f).

Die Arbeitsbeziehungen auf der Ebene europaweit tätiger Konzerne stellt sich wie folgt dar: Als Organ der Interessenvertretung der europäischen Arbeitnehmer wurde vom europäischen Gesetzgeber bisher nur der EBR mit seinem Informations- und Anhörungsrecht geschaffen. Die Europäisierung der Unternehmenspolitik, die Verlagerung der strategischen Entscheidungen auf Konzernebene sowie der Druck, der auf die Arbeitnehmer ausgeübt wird, in dem die einzelnen Standorte zueinander in Konkurrenz gesetzt werden, zeigt deutlich die Notwendigkeit einer Europäisierung der Interessenvertretung über die Informations- und Anhörungsrechte EBR hinaus. Es gibt grundsätzlichen Verhandlungsbedarf bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern und manchmal auch Verhandlungsbereitschaft. Das europäische System der Arbeitsbeziehungen stellt jedoch, abgesehen vom sozialen Dialog auf Unternehmensebene mit seinen bisher ungeklärten Rahmenbedingungen keine Instrumente zur Verfügung. Für die Reichweite von möglichen Verhandlungsergebnissen, ihr Verhältnis zu nationalen Tarifverträgen sowie die Kontrolle ihrer Einhaltung gibt es ebenfalls keine Regelungen.

Aus Sicht des EMB sollen die EBR perspektivisch in die Lage versetzt werden, unternehmensbezogene Vereinbarungen zu verhandeln. Vor allem zur Bewältigung von Restrukturierungsmaßnahmen kann sich der EMB auch jetzt schon vorstellen, dass EBR Rahmenabkommen mit Konzernleitungen abschließen, jedoch nur wenn das Mandat und die garantierte Beteiligung der nationalen Gewerkschaftsorganisationen gewährleistet sind. Bei den nationalen Gewerkschaften gibt es zu dieser Frage unterschiedliche Einschätzungen. Ein Teil der Gewerkschaften spricht sich gegen die Möglichkeit aus, dass die EBR zu einem Verhandlungspartner auf Konzernebene wird. Ein anderer Teil plädiert dafür, dass die EBR ausschließlich Vereinbarungen zu sogenannten weichen, unternehmensbezogenen Themen, wie z.B. Aus- und Weiterbildung oder Chancengleichheit, abschließen sollen. Schließlich gibt es Gewerkschaften, die es sich durchaus vorstellen können, dass die EBR Vereinbarungen auch zu sogenannten härteren Themen abschließen, die bspw. in Deutschland in der

Kompetenz von Tarifvertragsparteien liegen. Die verschiedenen Meinungen der Gewerkschaften sind zum einen den Unterschieden in den jeweiligen Systemen nationaler Arbeitsbeziehungen geschuldet. In vielen EU-Mitgliedsstaaten sind Betriebsvereinbarungen die Regel und die Betriebs-/Unternehmensebene ist das entscheidende Feld für Tarifverhandlungen. Zum anderen gibt es jeweils unterschiedliche Bewertungen darüber, welche Risiken im Zusammenhang mit der Aufwertung der Rolle der EBR zu Verhandlungspartnern zu befürchten sind (EMB [4]: 2003, Nr. 88; EMB [12]: 2000, S. 8; Eberwein: 2000, S. 59ff).

Die Forderung des EMB lautet, Gewerkschaften zukünftig als institutionell berechtigte Verhandlungspartner auf allen drei Ebenen anzuerkennen. Insbesondere in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen ist es notwendig, dass die Gewerkschaften zukünftig eine gesetzlich verankerte Rolle erhalten. Die Arbeit des EBR und der Gewerkschaften sollen sich dabei idealerweise gegenseitig ergänzen. Die Aufgabe des europäischen Gesetzgebers wäre es, eine Klärung der Aufgabenteilung, der rechtlichen Kompetenzbereiche und der Beschränkungen vorzunehmen. Ein Europäisches Tarifvertragsrecht müsste das Verhältnis von nationalen und europäischen Vereinbarungen sowie deren Reichweite klären. Die Schaffung eines europäischen Streikrechts würde die momentan relativ schwache Position der Gewerkschaften im sozialen Dialog mit den Arbeitgeberverbänden zu der eines wirklichen Verhandlungspartners aufwerten.

Europäische Rahmenregelungen müssen jedoch nicht notwendigerweise existieren, um europäische Aktivitäten zu entwickeln und auszuweiten. Historische Entwicklungen in den Tarifbeziehungen zeigen, dass immer schon der Grundsatz ‚structure follows strategy‘ galt. Institutionen und Verfahrensregeln wurden erst entwickelt, nachdem Verhandlungen innerhalb von rechtlich und faktisch unregelmäßig Beziehungen längst geführt worden waren. Auf der Ebene europaweit tätiger Konzerne strebt der EMB dementsprechend ein Zweikanalmodell an. Zusätzlich zur Weiterentwicklung der Arbeit der EBR soll dort eine Gewerkschaftsstruktur entstehen, am besten mit Hilfe einer europäischen Gewerkschaftsdelegation oder einer Sozialdialoggruppe, welche von den nationalen Gewerkschaften mit einem Verhandlungsmandat ausgestattet wird. Damit haben die Gewerkschaften nicht nur auf nationaler Ebene die Möglichkeit, mit der lokalen Geschäftsleitung in Tarifverhandlungen zu treten, sondern können auch an Verhandlungen mit europaweit operierenden Unternehmen aktiv teilnehmen (Keller [4]: 1996, S. 85; EMB [3]: 2000, S. 7).

Das Arcelor-Modell kann trotz aller bereits genannten Probleme als ein positives Beispiel für die Ausgestaltung der europäischen Arbeitsbeziehungen auf Konzernebene dienen. Dort wurde ein umfangreiches System europäischer Interessenvertretung mit einem hohen Grad an Koordination und Zusammenarbeit geschaffen, in dem den jeweiligen Akteuren verschiedene Aufgaben zugewiesen sind. Die Rahmenbedingungen für das Funktionieren sind sehr gut: Vom Konzern wird das System wohlwollend betrachtet, da dieser ein eher sozialpartnerschaftliches als ein konfrontatives Verhältnis mit den Arbeitnehmervertretern pflegt. Seitens der nationalen Gewerkschaften und des EMB gibt es eine umfangreiche Betreuung und auch die gewerkschaftliche Arbeit im Unternehmen hat eine lange Tradition. Die Konzernleitung hat den Arbeitnehmern das Recht zugestanden, Vertreter in den VR zu entsenden, obwohl dies gesetzlich nicht vorgeschrieben ist und ist zu einer Zusammenarbeit mit den europäischen gewerkschaftlichen Gremien (EMB und SDG) bereit.

Das Arcelor-Modell ist auch ein funktionierendes System , denn viele der praktischen Probleme lassen sich kurz- oder mittelfristig lösen. Einige der Widersprüche, mit denen die Interessenvertreter konfrontiert sind, werden sich dagegen (zunächst) nicht auflösen lassen. Dazu zählen bspw. die grundsätzlichen Probleme im Zusammenhang mit der Europäisierung der Arbeitsbeziehungen, der mangelnde Einfluss auf die Entscheidungen der Konzernleitung, das Überwiegen der nationalen Interessen oder die Gefahr des Entstehens eines Konzernsyndikalismus. Diese Aspekte können auch gar nicht von den Akteuren auf Unternehmensebene aufgelöst werden, denn auf Rahmenbedingungen wie das fehlende europäische Arbeitsrecht oder die zukünftige Strategie der nationalen und europäischen Gewerkschaften haben die Akteure im Arcelor-Modell nur mittelbar Einfluss. Sie können nur pragmatisch durch ihre Tätigkeit zu langfristigen Veränderungen auf nationaler und europäischer Ebene beitragen. Erfolgreich kann das Arcelor-Modell vor allem dann sein, wenn der soziale Dialog als gewerkschaftliches Verhandlungsinstrument, und nicht, wie sonst bei europäischen Regulierungen üblich, als Suche nach dem kleinsten gemeinsamen Nenner begriffen wird. Nur dann kann der soziale Dialog zu einem Instrument dafür werden, um die Konkurrenz zwischen den europäischen Arbeitnehmern innerhalb des Konzerns zu reduzieren, die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen sowie zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen.

Literatur

Altmeyer, Werner: Europäische Betriebsräte - Bestandsaufnahme und Ausblick, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 5/2003.

Arcelor [1]: Vereinbarung über den europäischen Betriebsrat von Arcelor. Firmeninternes Dokument, Luxemburg 2002.

Arcelor [2]: Jahresbericht 2002, Luxemburg 2003.

Briefs, Ulrich u.a.: Gewerkschaftliche Betriebspolitik und Information, Köln 1983.

Cattero, Bruno: "Mitbestimmung" auf europäisch. Deutungsoffenheit, institutionelle Mythen und lose Kopplungen, in: Abel, Jörg/Ittermann, Peter (Hg.): Mitbestimmung an den Grenzen? Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Europa, München und Mering 2001.

Deppe, Frank: Die Gewerkschaften und der "Euro-Kapitalismus", in: Beckmann, M./Bieling, H.-J./Deppe, F. (Hrsg.): "Euro-Kapitalismus" und globale politische Ökonomie, Hamburg 2003.

Didier, J.M. & Associates S.A./Arcelor, Europäischer Betriebsrat (EBR): Funktionsbilanz des EBR, internes Dokument, Brüssel 2004.

Eberwein, Wilhelm/Tholen, Jochen/Schuster, Joachim: Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen als politisch-sozialer Prozeß. Zum Zusammenhang von nationaler und europäischer Ebene am Beispiel von Deutschland, Frankreich, Großbritannien und Italien, München und Mering 2000.

EMB [3]: Policy Paper on the future role for EWCs and Trade Unions in a community-scale company. Adopted by the EMF Executive Committee on 15th & 16th June 2000, internes Dokument.

EMB (4): Arbeitsprogramm 2003-2007, verabschiedet vom 2. Kongress des EMB am 13./14. Juni 2003 in Prag, <http://www.emf-fem.org/index.cfm?target=/default.cfm>, 14.06.2004.

EMB [6]: Maßnahmenkatalog des EMB und seiner Mitgliedsorganisationen im Hinblick auf die zukünftige Rolle der Europäischen Betriebsräte, verabschiedet vom Exekutivausschuss am 15./16. Juni 2000, internes Dokument.

EMB [7]: Die Europäische Aktiengesellschaft (SE), EMB-Richtlinien verabschiedet vom EMB Exekutivausschuss, Prag 12. Juni 2003, internes Dokument.

EMB (8): Coordinación de Comités de Empresa Europeos: procedimientos, normas y directrices vinculantes (FEM 19/2001), adoptado por el Comité Ejecutivo de la FEM el 3 y 4 de diciembre 2001, Luxemburg.

EMB [12]: Auswertungsbericht zum Projekt "Europäische Betriebsräte", verabschiedet vom Exekutivausschuss am 15./16. Juni 2000, internes Dokument.

Europäische Kommission [3]: Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel, Mitteilung (2002) 341, Juni 2002, http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=DE&numdoc=52002DC0341&model=guichett, 18.08.2004.

Kädtler, Jürgen/Sperling, Hans Joachim [1]: Verhandelte Globalisierung in der deutschen Automobilindustrie, in: Abel, Jörg/Sperling, Hans Joachim (Hg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag, München und Mering 2001.

Keller, Berndt [1]: Sektorale Sozialdialoge - vernachlässigte Bestandteile europäischer Arbeitsbeziehungen, in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Jg. 10, Heft 1, Mering 2003.

Keller, Berndt [2]: Die europäische Wiedergeburt des Korporatismus? In: Abel, Jörg/Sperling, Hans Joachim (Hg.): Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen. Walther Müller-Jentsch zum 65. Geburtstag, München und Mering 2001.

Keller, Berndt [4]: Perspektiven europäischer Kollektivverhandlungen - vor und nach Maastricht, in: Mückenberger, U./Schmidt, E./Zoll, R. (Hrsg.): Die Modernisierung der Gewerkschaften in Europa, Münster 1996.

Kirton-Darling, Judith/Clauwaert, Stefan: European social dialogue: an instrument in the Europeanisation of industrial relations, in: Transfer. European Review of Labour and Research, Volume 9, n° 2, Brüssel 2003.

Rixinger, Bernd/Sauerborn, Werner: Gewerkschaften in der Globalisierungsfalle, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 10/2004, Hamburg, S. 22f.

Verdi: Europa – Sozialer Dialog, http://www.verdi.de/europa/sozialer_dialog, 14.06.2004.